

**PENGARUH *RELIGIUSITAS*, KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA,  
KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(Studi Pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)**

**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syariah**



Oleh :  
**Mukhamad Roni**  
NIM. F12417329

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2019**

**PENGARUH *RELIGIUSITAS*, KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA,  
KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(Studi Pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)**

**TESIS**

**Oleh :**

**Mukhamad Roni**

**NIM. F12417329**

**TESIS**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat**

**Memperoleh Gelar Magister dalam program Studi Ekonomi Syariah**

**PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL**

**SURABAYA**

**2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Mukhamad Roni

NIM : F12417329

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 19 Juli 2019

Saya yang menyatakan,



Mukhamad Roni

## **PERSETUJUAN**

Tesis Mukhamad Roni ini telah disetujui

Pada tanggal 8 Juli 2019

Oleh

Pembimbing



**Dr. Hj. Fatmah, ST, MM**

**NIP. 197507032007012020**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Mukhamad Roni ini telah diuji  
pada tanggal 19 Juli 2019

Tim Penguji :

1. Dr. Hj Fatmah, ST, MM (Ketua Penguji) .....
2. Dr. Hj Ika Yunia Fauzia, Lc, MEI (Penguji I) .....
3. Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag (Penguji II) .....

Surabaya, 19 Juli 2019

Direktur,



Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag

NIP. 1956004121994031001





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUKHAMAD RONI  
NIM : F12417329  
Fakultas/Jurusan : PASCASARJANA/MAGISTER EKONOMI SYARIAH  
E-mail address : [roniwijayam@gmail.com](mailto:roniwijayam@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Sekripsi ☒ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

PENGARUH *RELIGIUSITAS*, KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, KEPUASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KSPPS BMT NURUL UMMAH NGASEM BOJONEGORO)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 02 Agustus 2019

Penulis

(MUKHAMAD RONI)

*nama terang dan tanda tangan*





## ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, tujuannya yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh *religiusitas*, kepemimpinan, etos kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 54 karyawan. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi *smartPLS* 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji *sample original* ada enam variabel yang berpengaruh positif dan lima variabel yang berpengaruh negatif. Sedangkan dari uji *t-statistics* secara parsial variabel *religiusitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $2,007 \geq 1,96$ . Secara parsial variabel *religiusitas* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $4,094 \geq 1,96$ . Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $3,087 \geq 1,96$ . Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $3,301 \geq 1,96$ . Secara parsial variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $3,301 \geq 1,96$ . Secara parsial variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $0,420 \leq 1,96$ . Secara parsial variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $2,838 \geq 1,96$ . Secara parsial variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $0,487 \leq 1,96$ . Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai  $0,090 \leq 1,96$ . Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $1,990 \geq 1,96$ . Dari sebelas hipotesis yang diujiakan ini dapat disimpulkan ada tujuh hipotesis yang positif dan ada empat hipotesis yang negatif. Ini berarti semakin tinggi tingkat *religiusitas* karyawan maka motivasi dan kinerja karyawan BMT Nurul Ummah Ngasem semakin meningkat. terdapat variabel yang tidak signifikan yaitu etos kerja terhadap kinerja, kepuasan terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.

**Kata Kunci : *Religiusitas*, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan, Kompensasi Motivasi dan Kinerja**



## Halaman Persembahan

Alhamdulillah penulis mampu menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan tepat waktu. Pada halaman persembahan ini saya sampaikan kepada orang-orang yang

berjasa bagi saya yaitu :

*Pertama*

Ibu Tasri dan Bapak Jahuri selaku orang tua penulis, Ibu Sri Imbakti G dan Bapak Hudi yang tak pernah putus asa dalam memberikan do'a dan dukungan yang sangat penuh untuk anakmu ini.

*Kedua*

Istriku tersayang Nefi Anggraini Ristiyanti, anakku yang pertama Aqilla Ahda  
Khairani Firdausa, anakku yang kedua Fatimah Albatul Asna Al Matholib mas  
Anton, Mba Titik kalianlah yang membuat optimis.

### *Ketiga*

Seluruh teman-teman Pengurus, Pengawas, Dewan Syariah dan Pegelola KSPPS

BMT Mandiri Artha Syariah, BMT Artha Mulya Syariah, karyawan Ronny Sejahtera Group. Dan teman-teman Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Darul ulum Lamongan Prodi Ekonomi Syariah, yang telah membantu penulis sampai selesai penulisan tesis ini.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur yang tak terhingga kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya selama proses penyelesaian tesis ini, semoga kesejahteraan, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, tabi'in dan pengikut yang setia dengan As-sunnahnya hingga akhir zaman.

Penulis tidak akan mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik dan dapat tepat waktu tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, semangat dan do'a dari berbagai pihak. Maka izinkanlah penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Masdar Hilmy, MA, Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
2. Bapak Prof. Dr. H Aswadi. M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
3. Bapak Dr. H. Khotib, M.Ag Selaku Kepala Program Studi Magister Ekonomi Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya
4. Ibu Dra. Nurhayati, M.Ag selaku Sekretaris Prodi Magister Ekonomi Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya.
5. Ibu Dr. Hj Fatmah, ST, MM selaku Dosen Pembimbing, yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan fikiran beliau untuk membimbing penulis dengan sepenuh hati.

6. Segenap Dosen, Staff UINSA Surabaya yang telah membantu memberi ilmu dan motivasi penulis dari mulai awal masuk perkuliahan sampai selesai.
7. Teman-teman dari Bapak/Ibu Dosen UNISDA Lamongan yang telah membantu mensupport dari awal sampai selesai.
8. Semua Pengurus, Pengawas, Dewan Syariah dan Pengelola KSPPS BMT Mandiri Artha Syariah.
9. Keluarga besar penulis, khususnya Bapak/Ibu penulis yaitu Bapak Jahuri dan Ibu Tasri yang selalu mendoakan dan memberi support sampai selesai.

Surabaya, 19 Juli 2019

Mukhamad Roni

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
ABSTRAK.....	vi
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
TRANSLITASI.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Kegunaan Penelitian .....	12
G. Sistematika Pembahasan .....	13
BAB II LANDASAN TEORITIK	
A. Landasan Teori .....	15









## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	54
Tabel 3.1	Indikator variabel <i>Religiusitas</i> .....	80
Tabel 3.2	Indikator variabel kepemimpinan.....	81
Tabel 3.3	Indikator variabel etos kerja.....	82
Tabel 3.4	indikator variabel kepuasan kerja.....	82
Tabel 3.5	Indikator Variabel kompensasi.....	84
Tabel 3.6	Indikator variabel kinerja.....	86
Tabel 3.7	indikator variabel motivasi.....	86
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	90
Tabel 4.2	Usia Responden.....	91
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	93
Tabel 4.4	Lama Bekerja.....	94
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden X1.1.....	94
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden X1.2.....	95
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden X1.3.....	95
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden X1.4.....	96
Tabel 4.9	Hasil Jawaban Responden X1.5.....	96
Tabel 4.10	Hasil Jawaban Responden X1.6.....	97
Tabel 4.11	Hasil Jawaban Responden X2.1.....	97
Tabel 4.12	Hasil Jawaban Responden X2.2.....	98
Tabel 4.13	Hasil Jawaban Responden X3.1.....	98
Tabel 4.14	Hasil Jawaban Responden X3.2.....	98

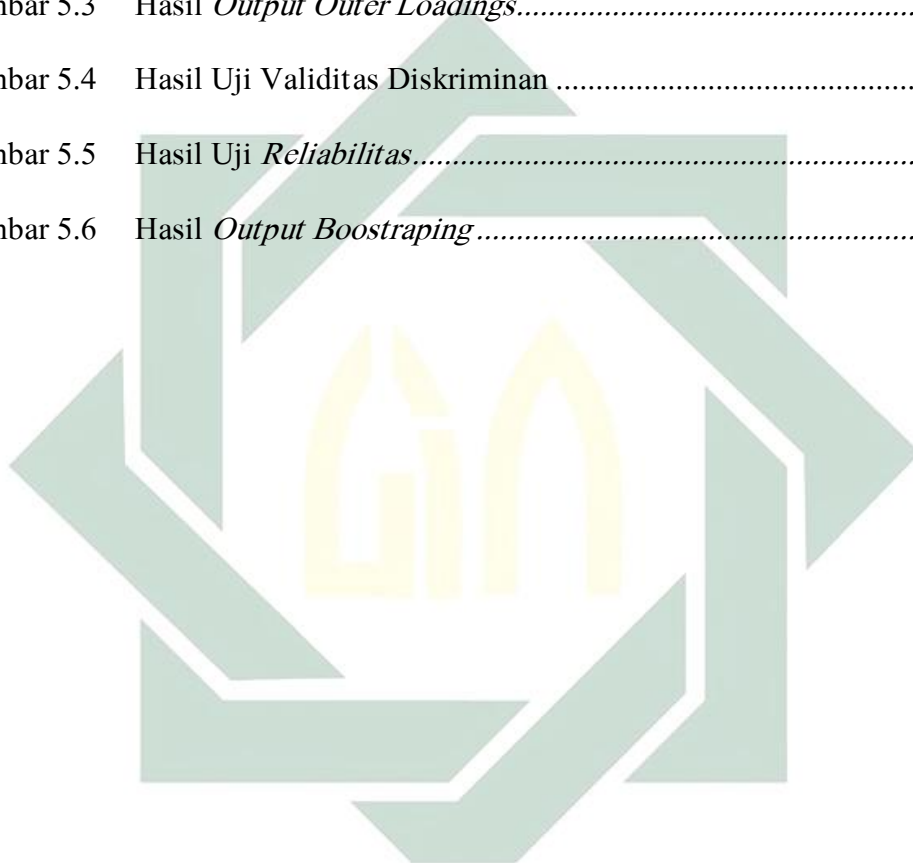






## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	69
Gambar 5.1	Model <i>Structural</i> .....	116
Gambar 5.2	Hasil <i>Output Calculate Algorithm</i> .....	118
Gambar 5.3	Hasil <i>Output Outer Loadings</i> .....	119
Gambar 5.4	Hasil Uji Validitas Diskriminan .....	113
Gambar 5.5	Hasil Uji <i>Reliabilitas</i> .....	124
Gambar 5.6	Hasil <i>Output Bootstrapping</i> .....	126







## PENDAHULUAN

<sup>5</sup> Ahmad Hiskia, *Elektrokimia dan Kinetika Kimia*. (Bandung: PT. Citra Aditya, 2001), 27.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya perusahaan menempuh berbagai cara, pemahaman keagamaan atau sikap *religiusitas* karyawan serta pemberian kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu cara yang sering dilakukan perusahaan. Pemberian kompensasi dan motivasi diharapkan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kinerjanya selama mengabdikan diri di perusahaan.

Menurut Mangun wijaya *Religiusitas* adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku

Dengan adanya sikap *religiusitas* di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya. *Religiusitas* sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama.<sup>9</sup>

Secara lahiriah, seseorang mempunyai tujuan yang berbeda dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya. Kepuasan kerja, gaji, penghargaan, dan pengakuan merupakan salah satu dari tujuan setiap individu. Penghargaan yang baik oleh perusahaan mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik, bersemangat, dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan hal yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kompensasi memberikan dampak positif antara karyawan dengan perusahaan.

7 Kaye, J., & Raghavan, S. K., *Spirituality in Disability and Illness: The Psychology of Religion and Coping. Theory, Research, Practice.* (New York: Guilford, 2000).7

<sup>9</sup> Djamaludin Ancok dan Fuat Nasori Suroso, *Psikologi Islami Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), 76.



Selain kompensasi, motivasi juga merupakan unsur penting dalam

Peningkatan kinerja karyawan dapat melalui motivasi karyawan itu

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan

<sup>10</sup> Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 35.

[illegible]

Produktifitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang telah diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktifitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Islam mengajarkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam bentuk aktifitas ekonomi. Dalam Islam orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad apabila semata-mata di niatkan untuk Allah Swt. Dengan bekerja individu bisa memenuhi segala kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarga, tetangganya. Allah Swt berfirman dalam surat Al- Isra' ayat 70 : <sup>13</sup>

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ  
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ١٥

1

<sup>14</sup> Ibid, 67: 15.

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Pada dasarnya setiap perusahaan institusi lembaga selalu berupaya untuk meningkatkan produktifitasnya. Tujuan dari peningkatan produktifitas ialah untuk meningkatkan efesiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan *output* perjam kerja. Peningkatan produktifitas tenaga kerja merupakan hal yang terpenting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

<sup>15</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 76.

<sup>16</sup> Dessler Gary, *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: PT Prenhallind, 1997), 110.

<sup>16</sup> Dessler Gary, *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: PT Prenhallind, 1997), 110.

Kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.<sup>17</sup>

Dari identifikasi masalah diatas maka peneliti membatasi penelitian sebagai berikut:

- [illegible]





- MT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro ?
- puasan berpengaruh secara signifikan terhadap m
- MT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro ?
- puasan berpengaruh secara signifikan terhadap k
- MT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro ?
- mpenasasi berpengaruh secara signifikan ter
- KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro ?
- mpensasasi berpengaruh secara signifikan terhadap l
- MT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro ?
- otivasi berpengaruh secara signifikan terhadap k
- MT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro ?

### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka dapat diuraikan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh *religiusitas* terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
2. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh *religiusitas* terhadap kinerja karyawan KPPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
3. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
4. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
5. Pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
6. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
7. Untuk menguji data dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap motivasi karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
8. Untuk menguji data dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
9. Untuk menguji data dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro
10. Untuk menguji data dan menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro



juga digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis terhadap masalah. Ketiga, kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur yang digunakan untuk menyusun asumsi atau hipotesis yang selanjutnya disambung hipotesis yang dirumuskan.

**BAB III METODE PENELITIAN**, pada bab ini akan dibahas tentang metode penelitian yang meliputi: jenis dan sumber data, populasi dan sampel, disertai penjelasan tentang prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN**, pada bab ini akan ditampilkan mengenai gambaran umum dari objek penelitian yaitu KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro, deskriptif analistik, uji kualitas data, dan pengujian hipotesis.

**BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN** pada bab ini akan diuraikan hasil analisis data dan pembahasan yang didapatkan dari hasil penelitian dengan analisis statistik.

**BAB VI PENUTUP**, pada bab ini akan disimpulkan hasil penelitian dan saran-saran

## BAB II

### LANDASAN TEORITIK

### A. Landasan Teori

## 1. Tinjauan *Religiusitas*

a. Penegertian *Religiusitas*

*Religiusitas* berasal dari bahasa latin *relegio* yang berarti agama, kesalehan, jiwa keagamaan.<sup>1</sup> Dalam kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan beberapa istilah yang saling berhubungan, yaitu Religi (*religion*, kata benda) agama, kepercayaan, penyembahan, penghambaan, terhadap suatu kekuatan supranatural yang dianggap sebagai Tuhan yang menentukan nasib manusia. (*religius*, kata sifat) bersifat agamis, berhubungan dengan agama, sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama. Keberagaman (*religiouness*, kata benda) keadaan atau kualitas seseorang menjadi religius. Religiusitas (*religiosity*, kata benda) ketaatan pada agama atau keberagamaan.<sup>2</sup>

Djamaludin Ancok mendefinisikan Agama adalah sistem simbol yang didalamnya ada ritual, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan dan semua itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).<sup>3</sup> *Religi* adalah seperangkat aturan/tatanan dan kepercayaan

<sup>1</sup> Fuad Nashori & Rachmy Diana Mucharom, *mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Menara Kudus, 2002), 77.

<sup>2</sup> Departemen pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ketiga 943-944.

<sup>3</sup> Djamiludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), 70.

yang pasti untuk membimbing manusia dalam tindakannya terhadap Tuhan, orang lain dan diri sendiri.<sup>4</sup>

Dari berbagai pendapat di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa *religiusitas* ialah proses seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dalam bertingkah laku. Untuk dapat mengetahui tinggi rendahnya tingkat religiusitas seseorang, kita dapat mengetahui dari praktik keagamaanya.

Untuk mengukur tingkat *religiusitas* itu ada 5 dimensi yaitu ideologi, ritual, pengalaman, konsekuensi dan intelektual. Sedangkan Fatmah menyebutkan dimensi *religiusitas* adalah ritual keagamaan, menunaikan zakat, berbisnis yang halal, dan menjauhi segala bentuk riba.<sup>5</sup> Ada kaidah syariah dimana harus bebas dari unsur *riba* yang diharamkan.<sup>6</sup> Sebagaimana diterangkan dalam *al-Qur'an* surat *al-baqarah* ayat 275 yaitu : <sup>7</sup>

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ  
مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ  
وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ

<sup>4</sup> Fuad Nashori & Rachmy Diana Mucharom, *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Menara Kudus, 2002), 70.

5 Fatmah, *Religiusitas Motive dan Economic Motive dalam Proses Pengambilan Keputusan*, (Disertasi – Universitas Airlangga Surabaya, 2005).

<sup>6</sup> Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 49

<sup>7</sup> al-Qur'an, 2: 275.



وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

۲۷۵

Artinya : Orang-orang yang makan (mengambil) riba<sup>8</sup> tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila.<sup>9</sup> Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu<sup>10</sup> (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.

Sedangkan dalam konteks penelitian ini, peneliti mengukur tingkat religiusitas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro dilihat dari dimensi-dimensi yang telah dijelaskan oleh aspek religiusitas menurut Kementrian dan Lingkungan Hidup RI Tahun 1987, *religiusitas* (agama Islam) terdiri dari 5 aspek, yaitu:<sup>11</sup>

<sup>8</sup> *Riba* dibagi menjadi dua macam yaitu: *nasiah* dan *Fadhl*, yang dimaksud *riba nasiah* adalah pembayaran lebih yang diisyaratkan oleh orang yang meminjamkan. Sedangkan, *Riba Fadhl* ialah penukaran suatu barang dengan barang sejenis, tetapi lebih banyak jumlahnya karena orang yang menukarkan mensyaratkan demikian, seperti penukaran emas dengan emas, padi dengan padi, dan sebagainya. *Riba* yang dimaksud dalam ayat ini *riba nasiah* yang berlipat ganda yang umum terjadi dalam masyarakat Arab zaman *jahiliyah*.

<sup>9</sup> Maksudnya: orang yang mengambil *riba* tidak tentram jiwanya seperti orang kemasukan setan.

10 *Riba* yang sudah diambil (dipungut) sebelum turun ayat ini, boleh tidak dikembalikan. Maksudnya, barangsiapa yang sampai kepadanya ayat-ayat hokum yang melarang dan mengharamkan memungut *riba* atau memakannya, lalu ia hentikan dengan segera tapa mengulangnya kembali karena mematuhi larangan Allah SWT., maka ia tidak dibebani untuk mengembalikannya kepada orang dari siapa ia pernah memungut *riba*. Yang telah terlanjur dipungut pada masa jahiliah itu, ya sudah tidak dipersoalkan lagi, terserah kepada Allah Swt. Keterangan tentang masalah *riba* ini, sebaiknya kita memulainya dari QS Ali Imron : 130-132, QS An-Nisa : 161, dan QS Al-Rum : 39. Sedangkan ayat pada sura Al – Baqarah ini, adalah ayat terakhir yang diturunkan dalam untaian ayat-ayat *riba*.

<sup>11</sup> Carolin C., *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkat Penalaran Moral Pada Pelajar Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta*, (Yogyakarta: Fakultas Psikology UGM, 1999), 20.

3. Aspek Ihsan, yaitu menyangkut pengamalan dan perasaan terhadap kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
  4. Aspek Ilmu, yaitu menyangkut pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agama.
  5. Aspek Amal, yaitu menyangkut tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat, misalnya menolong orang lain, membela orang yang tertindas, bekerja dan sebagainya.
- Dari kelima dimensi di atas, penulis mengambil tiga dimensi, yaitu Iman, Islam, dan Ihsan untuk diteliti pengaruhnya terhadap Kedisiplinan karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. adapun pemaparan di atas, secara umum dapat dibuktikan bahwa faktor Iman pada awalnya memang sangat efektif untuk karyawan Koperasi S...

3. Aspek Iman, yaitu menyangkut pengalaman dan perasaan terhadap kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
4. Aspek Ilmu, yaitu menyangkut pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agama.
5. Aspek Amal, yaitu menyangkut tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat, misalnya menolong orang lain, membela orang yang tertindas, bekerja dan sebagainya.

Dari kelima dimensi di atas, penulis mengambil tiga dimensi, yaitu Iman, Islam, dan Ihsan untuk diteliti pengaruhnya terhadap Kedisiplinan karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. adapun pemaparan di atas, secara umum dapat dibuktikan bahwa faktor Iman pada awalnya memang sangat efektif untuk karyawan Koperasi S...



Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan untuk menggerakkan orang lain atau sebagai alat, sarana dan proses untuk membujuk orang-orang dalam kelompok agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela tanpa paksaan.

### b. Tugas dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hasil organisasi sosial yang didalamnya berlangsung dinamika interaksi sosial, dalam struktur masyarakat sederhana munculnya seorang pemimpin tidak pernah jauh dari pengambilan peran yang dilakukan.<sup>16</sup> Keberadaan pemimpin sangat diperlukan dalam keadaan dimana tujuan kelompok mengalami ancaman dari lingkungan luar. Disinilah peran pemimpin sebagai pengambil keputusan diharapkan mampu membawa kelompoknya keluar dari berbagai kesulitan.

<sup>15</sup> James L. Gibson John M. Ivancevich & James H. Donnelly, *Organization: Behavior, Structure and Proses*. (Texas: Business publication inc, 1985), edisi 5, 362.

[illegible]

## 2. Gaya Kepemimpinan

a. Otoriter, dengan ciri pokok

- <sup>17</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. ke-37, 2004), 294.

- Kemudian yang perlu dipahami bahwa, pada hakekatnya ketiga kategori tersebut tidak bersifat mutlak terpisah, akan tetapi secara simultan ataupun kombinasi ketiganya dapat diterapkan, tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi.





Selain kata *khalifah*, konsep kepemimpinan dalam al-Qur'an juga biasa disebut dengan kata Imam. Kata *Imam* merupakan derivasi dari kata *Amma-Ya'ummu* yang berarti menuju, menumpu atau meneladani. Dari akar kata yang sama, lahir juga kata yang antara lain adalah *umm* yang berarti Ibu dan imam yang maknanya juga pemimpin, karena keduanya menjadi teladan, tumpuan pandangan dan harapan. Ada juga yang berpendapat kata imam pada mulanya berarti cetakan seperti cetakan untuk membuat sesuatu yang serupa bentuknya dengan cetakan itu. Dari sini imam diartikan teladan.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Ibnu Khaldun, *Muqoddimah*, (Beirut: Dar al- Fikr, tt), 134.

<sup>21</sup> Ali Ahmad as Salus, *Aqidah al- Imamah, 'Inda as-Syari'ah al-Isna 'Asyariyah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1987), Cet. ke-1, 16.

Selanjutnya digunakan pula istilah *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata *Amir* sebagaimana disebutkan di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam.<sup>22</sup> Seperti firman Allah Swt dalam surat an Nisa' ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. (QS An-Nisa : 59)<sup>23</sup>

Dalam Al Qur'an ada pula istilah *Auliya'* yang berarti pemimpin yang sifatnya resmi dan tidak resmi. Sesuai dengan firman Allah surat al-Maidah ayat 55.

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ ٥٥

Artinya : Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk kepada Allah.(Q.S. Al- Maidah : 55)<sup>24</sup>

Dalam hadits Rasulullah saw. Istilah pemimpin dijumpai dalam kata *Ra'in*, seperti dalam sebuah hadits “*Setiap orang diantara kamu adalah pemimpin*)”. Dari uraian al-Qur'an dan Hadits di atas hal yang dapat digaris bawahi, adalah bahwa kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridloi Allah SWT. Kemudian dalam rangka memahami dasar konseptual

<sup>22</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: lentera agung, 2015), 5.

<sup>23</sup> al-Qur'an, 4: 59.

<sup>24</sup> Ibid, 5: 55.

kepemimpinan dalam perspektif Islam paling tidak harus digunakan tiga pendekatan yaitu normatif, historis dan teoritis.<sup>25</sup>

## 1. Pendekatan Normatif

Dasar konseptual kepemimpinan Islam secara *normative* bersumber pada al-Qur'an dan Hadis yang terbagi atas empat prinsip pokok.

a. Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Dalam Islam telah digariskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin (minimal untuk dirinya sendiri) dan untuk kepemimpinan tersebut ia dituntut bertanggung jawab. Tanggung jawab disini adalah substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan.

“Dari Qutiabah bin Said dari Laits, Saya juga di ceritai oleh Muhammad bin Rumhi dari laits dari Nafi dari Ibn Umar bahwa Rasulullah SAW berkata: “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan ditaya tentang kepemimpinannya, penguasa adalah pemimpin dan akan ditanya tentang kepemimpinannya”.<sup>26</sup>

### b. Prinsip Etika Keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigmastigma ketidakadilan seperti kelompok *marginal* dan lain-lain. Firman Allah swt dalam surat *Shad* ayat 26

<sup>25</sup> Ibid. 43.

<sup>26</sup>*Shahih Muslim*, Juz II hadits no 4828,125.

Artinya : Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S. Shad : 26)<sup>27</sup>

Firman Allah Swt dalam Al-Quran Surat Al- Maidah Ayat 49.

وَأَن أَحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَن يَفْتِنُوكَ عَن بَعْضِ مَا أَنزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ

Artinya :dan hendaklah kamu memutuskan perkara di antara mereka menurut apa yang diturunkan Allah, dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. Dan berhati-hatilah kamu terhadap mereka, supaya mereka tidak memalingkan kamu dari sebahagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu.(Q.S Al-Maidah : 49)<sup>28</sup>

### c. Prinsip Kesederhanaan

Rasulullah menegaskan bahwa seorang pemimpin harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani.

## 2. Pendekatan historis

Al-Qur'an begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang.

Dengan pendekatan historis ini diharapkan lahir pemimpin-pemimpin

Islam yang memiliki sifat *sidiq*, *amanah*, *fathonah*, *tabligh*, dan lain-

<sup>27</sup> al-Our'an, 38: 26.

<sup>28</sup> Ibid., 5: 49.

Ideologi Islam adalah ideologi terbuka dan dialektis. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada sudah sempurna, namun Agama Islam tidak menutup kesempatan untuk bisa mengkomunikasikan serta menerapkan ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan al-Qur'an dan *Sunnah* Rasulullah.<sup>29</sup>

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa sesungguhnya tidak ada kepemimpinan ideal yang menunjuk pada suatu tipe saja, namun pemimpin ideal atau pemimpin efektif yang sanggup menyesuaikan diri dan organisasinya dengan lingkungan yang dihadapinya.

[illegible]

beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan Islam secara konseptual, dan hubungan-hubungan antar individu atau antar kelompok dalam konteks praktis.

1. Prinsip *pertama* saling menghormati dan memuliakan sebagaimana Allah telah memuliakan manusia.

- ## 2. Prinsip *kedua* menyebarkan kasih sayang

Hal ini merupakan eksplorasi dari risalah Islam sebagai ajaran yang utuh, karena dia datang sebagai rahmat untuk seluruh alam (*rahmatan lil'alamin*)

- ### 3. Prinsip *ketiga* keadilan

Secara teologis, salah satu golongan yang dijanjikan memperoleh ganjaran surga adalah pemimpin yang adil.

- #### 4. Prinsip *keempat* persamaan

Prinsip ini adalah cabang dari prinsip sebelumnya yaitu keadilan, persamaan sangat ditekankan khususnya dihadapan hukum.

- ## 5. Prinsip *kelima* Perlakuan yang sama

Organisasi dihuni oleh orang-orang yang berbeda. Tidak hanya memiliki perbedaan sifat dan karakter, tetapi juga perbedaan latar belakang,

6. Prinsip *keenam* berpegang pada akhlak yang utama.

Beberapa perilaku yang mencerminkan keutamaan, khususnya yang berkaitan dengan pergaulan hidup, lemah lembut, mudah memaafkan berlapang dada, bersabar gemar menolong.





Menurut Muhammad Janan mengartikan bahwa etos kerja manusia berkaitan erat dengan dimensi individual, bila dilatar belakangi oleh motif yang bersifat pribadi di mana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya.<sup>34</sup> Apabila nilai sosial yang memotivasi aktivitas kerjanya seperti dorongan meraih status dan penghargaan dari masyarakat, maka ketika itu etos kerja sudah mendapat pengaruh kuat dan tidak terpisahkan dari dimensi sosial. Faktor lingkungan alam berperan bila keadaan alam, iklim dan sebagainya berpengaruh terhadap sikap kerja orang itu. Sedangkan dimensi *transendental* adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia hingga pada dimensi ini kerja dipandang sebagai ibadah.

Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Graha Ilmu, 2003), 63.

hammad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*. (Surakarta: Penerbit Universitas madiyah Surakarta, 2004), 23.

<sup>34</sup> Muhammad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*. (Surakarta: Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004), 23.

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah : 105)<sup>35</sup>

Kita tahu bahwa dasar tentang pentingnya bekerja dan keharusan untuk melakukannya. Melihat fenomena yang dipaparkan di atas, dimana telah terjadi pergeseran orientasi seseorang ketika bekerja yakni lebih kepada orientasi mencari makna atas pekerjaannya sehingga dibutuhkan sebuah alat untuk mencapainya dibanding bekerja semata-mata untuk beribadah.

### b. Etos Kerja Presepektif Islam

Islam sebagai agama yang sempurna mempunyai konsep yang berbeda mengenai etos kerja. Tasmara<sup>36</sup> Mendefinisikan etos kerja Islami sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).

Etos kerja Islami memberikan pandangan dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian

<sup>35</sup> al-Our'an, 9: 105.

<sup>36</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), 26.

Konsep dasar etos kerja Islami memiliki landasan di dalam Al-Qur'an. Nabi Muhammad bersabda: *“sebaik-baik makanan yang dimakan seorang laki-laki adalah makanan dari hasil tangannya sendiri”*. Disini mengandung arti bahwa sebaik-baik makanan ialah yang diperoleh dari usaha dan kerja keras sendiri. Di dalam Al Qur'an sering membicarakan tentang kejujuran dan keadilan dalam berusaha baik perdagangan/bekerja dan usaha yang lain.

<sup>37</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), 25.

<sup>39</sup> Ibid, 32.

Sebagai tambahan, bekerja dapat menjadi sumber kebebasan dan juga berarti memberikan ruang tumbuh kepada pribadi-pribadi yang ingin berkembang, respon pribadi kepuasan dan kebermanfaatan /keberperanan. Lebih lanjut menyatakan bahwa nilai bekerja dalam etos kerja Islami lebih menekankan pada niat dari pada hasil dari bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa Islam mementingkan nilai sebuah proses bukan hanya tertuju pada hasil akhir. Sehingga etos kerja Islami menyetujui bahwa hidup tanpa bekerja adalah tidak memiliki arti apa pun dan menjalankan kegiatan ekonomi merupakan sebuah kewajiban.

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kata kepuasan atau *satisfaction* berasal dari bahasa Latin *statis*, artinya cukup baik atau *factio* (melakukan atau membuat). Sehingga secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha pemenuhan sesuatu.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap

Kepuasan diartikan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapannya.<sup>42</sup> Tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan sangat kecewa. Bila kinerja sesuai harapan, maka pelanggan akan sangat puas. Sedangkan bila kinerja melebihi harapan, maka pelanggan akan sangat puas harapan pelanggan dapat dapat dibentuk oleh pengalaman masa lampau. Pelanggan yang puas akan setia lebih lama, kurang *sensitive* terhadap harga dan memberi komentar yang baik.

*“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work”.* Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

<sup>42</sup> Supranto Johanes, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menakikan Pangsa Pasar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 67.

Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja suatu tingkat emosi yang bisa merefleksikan kebebasan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan hasil dari kepuasan individu yang dikelola terhadap pekerjaan individu yang menyenangkan bagi dirinya.

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain:<sup>44</sup>

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

<sup>44</sup> Robbins Stephen P dan Mary Coulter, *Manajemen Jilid 1 dan Jilid 10*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 149.



Robins<sup>45</sup> Mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

son, *Kerangka Kerja*”, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hal. 148.

<sup>46</sup> Gibson, *Kerangka Kerja*”, (Jakarta: Erlangga, 2010), 67.

berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Menurut Handoko<sup>47</sup> Menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap semua pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi bisa menjadikan lingkungan kerjanya nyaman.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan dari semua individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat *subjektif* terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

b. **Sumber-sumber Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat *individual*. Ada perbedaan individual (*individual differences*) yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang. Variasi individu antara lain adalah faktor demografik seperti umur, ras atau jenis kelamin. Individual *differences* secara fungsional antara lain harga diri dan kemampuan.

<sup>47</sup> Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka, 2008), 76.

a. Tantangan pekerjaan

b. Tuntutan pekerjaan secara fisik

c. Minat pribadi terhadap pekerjaan

d. Struktur pemberian penghargaan

[illegible]

e. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan

Kepuasan akan tercipta tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.

### c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk<sup>48</sup> teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu

### 1. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (input), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

<sup>48</sup> Wexley, K.N., Yukl, G.A., *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1997),34.

Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain. Yukl, G.A<sup>49</sup> menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan perbandingan antar hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian, usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupa upah, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya.

<sup>49</sup> Ibid, 54.

## 2. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (dalam Mangkunegara,<sup>50</sup> Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (ketidaksesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

<sup>50</sup> Prabu Mangkungegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), 56.

### 3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.





#### d. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu;

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At- Taubah ayat 105)<sup>51</sup>

[illegible]

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا  
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلنَّقْوَىٰ  
وَاتَّقُوا اللّٰهَ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝۸

Dalam ayat al-qur'an yang lain tentang kepuasan kerja yaitu QS. Yasin ayat 33-35 yang berbunyi :

وَعَايَةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ  
يَأْكُلُونَ ۝ ٣٣ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا

[illegible]

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita diharga oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

### a. Pengertian kompensasi

<sup>53</sup> Ibid, 36: 33-35.



tindakan. Arti motivasi ialah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>58</sup>

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.<sup>59</sup>

Di bawah ini beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli diantaranya;

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter<sup>60</sup>, menyatakan:

bahwa; *“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion* (motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut)

William Mc Dougall menyatakan bahwa;

*“An action that was taken from birth that determines an organism to know or pay attention to any object .....and the act or acts which have a decisive impulsu ekspersi behave in specific way, (Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organisme untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impulsu bertindak yang menentukan ekspersi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik)”*

<sup>58</sup>Hani, T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. (Yogyakarta: BPFE, 2001), 25.

<sup>59</sup> Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 11.

<sup>60</sup> Stephen . Robbins, dan Mary Coulter, *Manajemen*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005), 87.

### a. Pengertian Kinerja

## 8. Tinjauan Koperasi Syariah

### a. Pengertian Koperasi Syariah

[illegible]



Koperasi Syariah mempunyai dua fungsi utama, yaitu sebagai penyalur, pendayagunaan harta ibadah, seperti zakat, infak, sedekah dan wakaf (ZISWAF) serta sebagai lembaga penghimpun dana dari masyarakat (anggota koperasi syariah) yang mempercayakan dananya disimpan di koperasi syariah dan menyalurkan kepada masyarakat (anggota koperasi syariah) yang diberikan pembiayaan oleh koperasi syariah. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, koperasi syariah berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.<sup>65</sup>

**b. Visi, Misi, Tujuan, dan Fungsi Koperasi Syariah**

### 1) Visi Koperasi Syariah

Visi koperasi syariah harus mengarah pada upaya untuk menjadi lembaga keuangan yang mandiri, sehat, dan kuat serta mewujudkan koperasi syariah menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota dalam arti yang luas, yakni tidak saja mencakup aspek ritual peribadatan seperti sholat

<sup>64</sup> A. Djazuli, dkk. *Lembaga-lembaga Perekonomian Umat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 183.

<sup>65</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana, 2009), 474.

Setiap koperasi syariah boleh saja membuat/merumuskan visinya sendiri sesuai dengan kondisi internal dan eksternal dalam lingkungan bisnisnya, latar belakang masyarakatnya, serta visi para pendirinya. Namun dengan catatan bahwa prinsip perumusan visi mempunyai sifat jangka panjang, maka dalam merumuskannya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Aspek visi ini tidak boleh diabaikan/dikesampingkan ketika melakukan pendirian koperasi syariah.<sup>67</sup>

Misi dari koperasi syariah adalah mewujudkan gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, jerat kemiskinan, dan ekonomi *Ribawi*, gerakan pemberdayaan meningkatkan kapasitas dalam kegiatan usaha ekonomi *riil* dan kelembagaanya menuju tatanan perekonomian yang makmur, maju dan gerakan keadilan membangun struktur masyarakat madani

[illegible]

### 3) Tujuan Koperasi Syariah

#### 4) Fungsi dan Peranan Koperasi Syariah

a) Mengidentifikasi, memodifikasi, mengorganisir, mendorong dan mengembangkan potensi kemampuan ekonomi anggota, kelompok anggota muammalat (Pokusma) dan daerah kerjanya.

<sup>68</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana, 2009), 474.

<sup>69</sup> Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wat Tamwil* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 26.

<sup>70</sup> Muhammad Ridwan, *Sistem dan Prosedur Pendirian BMT (Baitul Maal wat Tamwil)*, cetakan kedua (Yogyakarta: Citra Media, 2005), 9.













		<p>kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 4,614 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 4,007 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.</p> <p><b>Pengaruh Kepercayaan terhadap Kinerja Organisasi</b></p> <p>Pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 4,007 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 4,614 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.</p> <p><b>Pengaruh tidak Langsung Perilaku kepemimpinan, Kepercayaan, <i>Human relations</i> terhadap Kinerja Organisasi</b></p> <p>Hasil pengujian parameter sebagaimana dijelaskan pada gambar 4.2 hasil pengujian <i>Structural Equation Model</i> (SEM) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif variabel perilaku kepemimpinan, kepercayaan, <i>human relations</i> terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat melalui <i>human relations</i>. Pengaruh langsung antara variabel variabel independent yang ada pada penelitian ini yaitu perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap variabel <i>human relations</i> pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat (Z), lebih besar dibandingkan pengaruhnya bila melalui variabel intervening <i>human relations</i> (Y). Pengaruh langsung antara X dan Z adalah 4,614. Sedangkan pengaruh tidak langsung lebih kecil yaitu 4,007.</p>
--	--	--





Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris.<sup>77</sup> Nana Sudjana dalam Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani mendefinisikan hipotesis berasal dari *hipo*, artinya bawah, bawah dan *tesis*, artinya pendapat. Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan. Kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan.<sup>78</sup> Manfaat hipotesis adalah memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan penelitian, yaitu menarik pernyataan-pernyataan hipotesis yang telah teruji kebenarannya. Dengan ini, maka memudahkan peneliti atau pembaca menangkap makna kesimpulan penelitian.<sup>79</sup> Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>a4</sub> = Ada pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

<sup>79</sup> Nazir, *Metode Penelitian* Cet. 9 (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2014), 133.

H<sub>a5</sub> = Ada pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

H<sub>a6</sub> = Ada pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

H<sub>a7</sub> = Ada pengaruh yang signifikan dari Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

$H_{a8}$  = Ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro.

H<sub>a9</sub> = Ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro.

H<sub>a10</sub> = Ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap motivasi kerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

H<sub>a11</sub> = Ada pengaruh yang signifikan dari Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

## METODE PENELITIAN

## B. Waktu dan Tempat Penelitian

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Populasi (*Population*) merupakan seluruh objek yang menjadi perhatian.<sup>7</sup> Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan

<sup>7</sup> Suhardi dan Purwanto, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 6.





Berdasarkan jumlah karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro sejumlah 114 orang karyawan maka penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0.1)^2} = 53,27$$

Sehingga jika berdasarkan rumus  $n$  yang didapatkan adalah 53,27 dan dibulatkan menjadi 54 orang karyawan agar lebih mudah untuk mengestimasi responden, sehingga sampel yang diharapkan sudah dapat mewakili sebagian populasi penelitian.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random samplig*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi. Sebab anggota populasi dalam penelitian ini bersifat homogen (sejenis)<sup>12</sup> Teknik pengambilan sampel ini dengan menyebar sejumlah kuesioner secara acak.

#### D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.<sup>13</sup> Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya :

<sup>12</sup> Sugiyono. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. (Bandung: Alfabeta, 2006), 34.

<sup>13</sup> Ibid, 225.



1. Skor 1 jika jawaban responden sangat tidak setuju (STS)
2. Skor 2 jika jawaban responden tidak setuju (TS)
3. Skor 3 jika jawaban responden netral (N)
4. Skor 4 jika jawaban responden setuju (S)
5. Skor 5 jika jawaban responden sangat setuju (SS)

Dokumentasi, berasal dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.<sup>15</sup>

Data skunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber skunder yang kita butuhkan melalui studi dengan mempelajari berbagai literatur dan buku. Data skunder dalam penelitian ini berhubungan dengan data Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Baitul Maal Wat Tamwil* Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro mengenai profil perusahaan dan yang lainnya yang menunjang penelitian.

<sup>15</sup> Ibid, 201.

Variabel-variabel dalam penelitian ini antara lain :

- Variabel independen terdiri dari 5 variabel sebagai berikut :

X<sub>5</sub> : Kompensasi

- Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf “Y”

- Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu motivasi dimana variabel ini dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel *religiusitas* ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), etos kerja ( $X_3$ ), Kepuasan ( $X_4$ ) dan Kompensasi ( $X_5$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ )

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menunjukkan batasan peneliti agar mengetahui baik dan buruknya pengukuran tersebut. dalam hal ini akan kita jelaskan definisi operasional variabel *independent* dari *Religiusitas*, kepemimpinan, etos kerja, kepuasan, kompensasi dan variabel *dependent* dari kinerja karyawan sedangkan variabel intervening motivasi :

a. *Religiusitas* ( $X_1$ )

Peneliti mengukur tingkat *religiusitas* karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem dilihat dari dimensi-dimensi yang telah dijelaskan oleh aspek religiusitas menurut Kementerian dan Lingkungan hidup RI tahun 1987, *religiusitas* (agama Islam) terdiri dari 5 aspek, yaitu Iman, Islam, Ihsan, Ilmu, dan Amal.<sup>16</sup> Namun dalam penelitian ini hanya diambil 3 aspek yakni Iman, Islam, dan Ihsan.

1. Aspek Iman, yaitu menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, Malaikat, para Nabi dan sebagainya.
2. Aspek Islam, yaitu menyangkut frekuensi, intensitas pelaksanaan ibadah yang telah ditetapkan, misalnya Sholat, Puasa dan Zakat.
3. Aspek Ihsan, yaitu menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.

Pengukuran *religiusitas* dalam penelitian ini terdiri atas 3 indikator dengan 5 pernyataan.

<sup>16</sup> Carolin C., *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkat Penalaran Moral Pada Pelajar Madrasah Mu'allimat Muhamadiyah Yogyakarta*, (Yogyakarta: Fakultas Psikology UGM 1999),20.

Tabel 3.1

Indikator variabel *religiusitas*<sup>17</sup>

No.	Indikator dan pernyataan	Kode	Pengukuran
1	<b>Iman</b>		
	a) Percaya bahwa tiada Tuhan selain Allah SWT.	X <sub>1. 1</sub>	<i>Skala Likert</i>
	b) Percaya adanya Malaikat	X <sub>1. 2</sub>	<i>Skala Likert</i>
2	<b>Islam</b>		
	a) Mengikrarkan syahadat	X <sub>1. 3</sub>	<i>Skala Likert</i>
	b) Mengeluarkan zakat	X <sub>1. 4</sub>	<i>Skala Liker</i>
3	<b>Ihsan</b>		
	a) Karakter <i>wari'</i> (menjaga diri dari perbuatan yang tidak patut, yang menurunkan derajat dan kewibawaan diri)	X <sub>1. 5</sub>	<i>Skala Likert</i>

b. Kepempinan ( $X_2$ )

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini dimaksudkan pada kepemimpinan yang dilakukan manajemen Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Baitul Maal Wat Tamwil* Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro kepada karyawan. Pengukuran kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 2 indikator dengan 2 pertanyaan.

Tabel 3.2  
Indikator variabel Kepempinan <sup>18</sup>

No.	Indikator	Pertanyaan	Kode	Pengukuran
1	Amanah	Pimpinan selalu menjaga amanah dan kepercayaan orang lain dan karyawan	X <sub>2. 1</sub>	<i>Skala Likert</i>
2	Mempunyai semangat untuk maju dan pengabdian	Pimpinan bersemangat untuk maju dan siap mengabdikan	X <sub>2. 2</sub>	<i>Skala Likert</i>

<sup>17</sup> Carolin C., *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkat Penalaran Moral Pada Pelajar Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta*, (Yogyakarta: Fakultas Psikology UGM 1999),20.







Tabel 3.5

Indikator variabel kompensasi<sup>21</sup>

No	Indikator	Pernyataan	Kode	Pengukuran
1	Insentif	1. Pemberian bonus sesuai dengan kinerja karyawan	X5. 1	<i>Skala Likert</i>
2	Tunjangan	2. Pemberian asuransi kesehatan, hari tua sesuai dengan peraturan	X5. 2	<i>Skala Likert</i>

**f. Motivasi ( $Y_1$ )**

Variabel motivasi dalam penelitian ini adalah sejauh mana manajemen memberikan motivasi atau semangat ke karyawan dalam melakukan pekerjaannya di KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Terdapat 3 indikator dan 3 Pernyataan motivasi.

Tabel 3.6.  
Indikator dan pernyataan motivasi<sup>22</sup>

No.	Indikator	Pernyataan	Kode	Pengukuran
1.	Tanggung jawab	Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja	Y1. 1	<i>Skala Likert</i>
2.	Pengakuan	Pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja	Y1. 2	<i>Skala Likert</i>

<sup>21</sup> Teori Bemadin dan Russel

<sup>22</sup> Teori kebutuhan Maslow



PLS tidak mengharuskan memiliki teori yang kuat. Satu kelebihan PLS dibanding SEM adalah PLS mampu meng-*handle* model yang kompleks dengan *multiple* variabel eksogen dan endogen dengan banyak indikator, dapat digunakan pada jumlah sampel kecil dan dapat mengatasi variabel tipe nominal, ordinal dan *continuous*.<sup>25</sup>

## 1. *Outer Model*

### a. Uji Validitas

<sup>24</sup> Imam Ghazali dan Hengky Latan, *Partial Least Square*, “Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WordPLS 2.0, (Semarang : Badan Penerbit Undip, 2012)

[illegible]









Dari aspek legalitas, Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro, sudah mempunyai badan hukum. Dengan data kelembagaan sebagai berikut:<sup>1</sup>

- a. Nama Koperasi : Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Nurul Ummah
- b. Jenis Koperasi : Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah
- c. Tanggal Bediri : 21 Maret 2012
- d. Alamat Kantor : Jln. Raya Kalitidu-Ngasem No. 09 Desa Bareng Kecamatan Ngasem Kabupaten Bojonegoro Provinsi Jawa Timur
- e. Akta Pendirian : 634/BH/XVI.4/2012  
PAD : 3/LAP-PAD/IV/2017

- [illegible]

Oleh karena itu MWC NU Ngasem berkumpul dan berdiskusi untuk mencari jalan tengah agar agenda-agenda yang sudah direncanakan dapat berjalan lancar dan tidak membebani pihak manapun

### 3. VISI, MISI, TUJUAN DAN MOTTO

Menjadi lembaga pemberdayaan ekonomi masyarakat NU yang mandiri dengan syariah.

- 1) Membangun dan mengembangkan ekonomi umat dengan prinsip syariah Islam,
- 2) Menciptakan *Wata'awanu 'Alal birri Wat Taqwa* lewat ekonomi ummat,

- 3) Menanamkan pembelajaran bahwa konsep syariah islam dan masalah ummah,
- 4) Melayani umat dengan amanah dan profesional.

c. **Motto :**

Memelihara amanah meraih barokah

#### 4. STRUKTUR ORGANISASI

KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem memiliki sturktur organisasi manajemen yang terdiri dari Dewan pengurus, Dewan Pengawas Syariah, Dewan Pengawas Management, Pelaksana harian, dan Pengelola sebagai berikut :

- 1) Dewan Pengawas Syariah :
  - a) Ketua : K. Muhtar, S.Hi
  - b) Anggota : Drs. H. Abdul Kharis
  - c) Anggota : KH. Miftahul Anam
- 2) Dewan Pengawas Management :
  - a) Ketua : H. Muarris Maulana, S.Ag
  - b) Anggota : Drs. H. Sholihul Hadi
  - c) Anggota : K. Khoiri
- 3) Dewan Pengurus :
  - a) Ketua : Moh. Wahyudi
  - b) Sekretaris : Moh. Zaenuri, S.Pd.I
  - c) Bendahara : Drs. H.M. Ghozali
- 4) Pelaksana Harian :

- a) Direktur : Moh. Wahyudi
- b) Manager Kita : M.Shobirin, S.Pd.I
  - Staff Admin : Isrotun Faiza
  - Staff Logistik : Evi Kusuma
  - Staff IT : Lu'lul Maknun
  - Staff CS : Anis Nur
- c) Manager Tamwil : M. Khamdan Habibi
  - Asisten Manager : Ipningsih, S.Pd.I
  - Staff/Admin : Munalisa
- d) Manager Maal : Budi Hartono
- e) Manager SDI : Maria Puspa K
  - Staff Umum Media : Muhammad Fathur Rozi
  - Asdir CO : Aris Parjani
  - Co CO : Maria Ulfa
- f) Pengelola/karyawan Cabang Utama :
  - Branch Manager : Imron Rosyadi
  - Teller : Istianah
  - Teller Kas : Rohmah Ayu
  - AO 1 : Arif Muhyidin
  - AO 2 : Arip Aprianto
  - AO 3 : Amiqotul Ulumiyah
  - AO 4 : Cindy Nathalia
- g) Pengelola/karyawan Cabang Jampet :



- Branch Manager : Kamalin
- Teller : Dewi Nur Huda
- AO 1 : Arik R
- AO 2 : Misbahul Munir

1) Pengelola/Karyawan Cabang Trucuk :

- Branch Manaber : M. Sholihin
- Teller : Susi Mulyani
- AO 1 : Dwi Febrian Putra
- AO 2 : Yulianto

m) Pengelola/Karyawan Cabang Malo :

- Branch Manager : Wicen Andriani
- Teller : Susi Ningsih
- AO 1 : Zamul Iqna
- AO 2 : Siti Nur Mufitayanti

n) Pengelola/Karyawan Cabang Gayam :

- Branch Manager : M. Purnomo
- Teller : Qoni Tri Ayu N
- AO 1 : Lia Yulianti
- AO 2 : Prawito

o) Pengelola/Karyawan Cabang Ngraho :

- Branch Manager : Nurl Ilya
- Teller : Sujanarko
- AO 1 : Siti Ika Wati



- AO 2 : Suryanik

p) Pengelola/Karyawan Cabang Kepohbaru :

- Branch Manager : Faisal M
- Teller : Sri Setyowati
- AO 1 : Fariezza Riska Al Fatic
- AO 2 : Falichul Isbah

## 5. Produk – Produk KSPPS BMT Nurul Ummah

### a. Jenis Simpanan

Jenis simpanan di KSPPS BMT Nurul Ummah Ngsem terbagi menjadi  
Tujuh pilihan yaitu:<sup>2</sup>

### 1) Simpanan Syariah

Simpanan syariah adalah simpanan yang dapat disetor dan diambil sewaktu-waktu dengan menggunakan akad *Wadiah yadh Adhamanah/qordh* atau *mudharabah mutlaqoh*.

## 2) Simpanan Lembaga Peduli Siswa

Simpanan lembaga peduli siswa yaitu layanan penyimpanan dana yang diperuntukan bagi lembaga pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa dengan akad wadiah yadh adhamanah. Rekening tabungan atas nama ketua/bendahara QQ lembaga. Setoran awal minimal Rp. 100.000, setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000 administrasi pembukaan Rp. 5.000 penarikan hanya boleh dilakukan diakhir tahun pelajaran.

<sup>2</sup> [www.Bmntungasem.Blogspot.com](http://www.Bmntungasem.Blogspot.com) diakses pada Rabu, 22 Mei 2019 Jam 19.00 Wib

#### 4) Simpanan Haji dan Umroh

Simpanan dana dengan menggunakan akad wadiah *Yad Dhamanah* yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan ibadah haji dan umroh. Setoran awal Rp. 10.000 setoran selanjutnya sesuai kesepakatan. Penarikan tabungan dapat dilakukan paling awal 15 hari sebelum pemberangkatan haji dan umroh. Dan simpanan ini dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

Simpanan dengan menggunakan akad *wadiah yad dhomanah* yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hari raya Idul Adha. Setoran awal Rp. 10.000, setoran selanjutnya sesuai kesepakatan. Penarikan tabungan dilakukan paling awal 15 hari sebelum pelaksanaan Qurban. Dan simpanan ini dapat dijadikan agunan pembiayaan di KSPPS BMT NU Ngasem.

Simpanan dengan menggunakan akad *wadiah yad dhomanah* yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hari raya idul fitri. Setoran awal Rp. 10.000, setoran selanjutnya sesuai kesepakatan. Penarikan tabungan dilakukan paling awal 15 hari sebelum

pelaksanaan sebelum hari raya Idul Fitri. Dan simpanan ini dapat dijadikan agunan pembiayaan di KSPPS BMT NU Ngasem.

- 7) Simpanan Ziaroh
- 8) Simpanan Kelahiran dan Aqiqoh
- 9) Simpanan Walimah

### b. Jenis Pembiayaan

Jenis pembiayaan di KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur sebagai berikut :

- ### 1) Pembiayaan Mudharabah (Bagi Hasil)

Adalah pembiayaan modal kerja sepenuhnya oleh BMT, sedangkan nasabah menyediakan usaha untuk managemenya, hasil keuntungan akan dibagi sesuai kesepakatan bersama

- ## 2) Pembiayaan *Musyarakah* (Penyertaan)

Adalah pembiayaan berupa sebagian modal yang diberikan kepada anggota dari modal keseluruhan. Masing-masing pihak bekerja dan memiliki hak untuk turut serta mewakili atau menggugurkan haknya dalam manajemen usaha tersebut. Keuntungan dari usaha ini akan dibagi menurut proporsi penyertaan modal sesuai dengan kesepakatan bersama.

- ### 3) Pembiayaan *Murabahah* (Jual Beli)

Adalah pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga dasar didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah

keuntungan bagi BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga asal yang disepekat bersama.

4) Pembiayaan *Bait bitsamanajil* (Jual Beli)

Sistem jual beli yang dilakukan secara angsuran terhadap pembelian suatu barang. Jumlah kewajiban yang harus dibayar oleh pengguna jasa sebesar jumlah harga barang dan *Mark Up* yang telah disepakati berasam.

Adapun persyaratan mengajukan pembiayaan di KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro adalah Sebagai berikut :

- 1) Mengisi formulir permohonan Pembiayaan
- 2) Foto Copy KTP Suami Istri atau Wali
- 3) Foto Copy KSK/KK
- 4) Foto Copy Akta Nikah
- 5) Foto Copy Jaminan
- 6) Foto copy legalitas bagi yang badan usaha
- 7) Menjadi anggota atau mitra usaha
- 8) Membuka rekening tabungan

## B. HASIL PENELITIAN

## 1. Karakteristik Responden

Dalam penyajian data ini peneliti melakukan beberapa hal diantaranya profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang

Jenis kelamin responden terbagi menjadi dua yaitu : laki-laki dan perempuan. Adapaun penyebaran angket yang dilakukan oleh peneliti di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Yang terdiri dari 33 Laki-laki dan 21 Perempuan. Sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki berikut ini kami sajikan dalam bentuk tabel.

## JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	33	61%
Perempuan	21	39%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Data mengenai usia responden, peneliti mengelompokkan menjadi lima kategori, yaitu dari umur :

- [illegible]

- 3) 31-40 tahun
- 4) 41-50 tahun
- 5) Diatas 50 tahun

Adapun data mengenai usia Pengelola/Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.2**  
**USIA RESPONDEN**

Usia	Jumlah	Prosentase
< 20 Tahun	18	33%
21-30 Tahun	22	41%
31- 40 Tahun	8	15%
41 – 50 Tahun	6	11%
> 50 Tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui tentang usia pengelola/karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro yang diambil sebagai responden. Umur responden yang menjadi sampel penelitian ini berkisar  $< 20$  tahun sampai  $> 50$  tahun. Yang berumur  $< 20$  tahun sebanyak 18 orang responden atau 33%, yang memiliki umur 21-30 tahun sebanyak 22 orang responden atau 41%, terdapat 8 orang





Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SLTP/MTs	0	0%
SLTA/SMK/MA	34	63%
Diploma	4	7%
S1	16	30%
S2	0	0%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

#### d. Lama Bekerja

[illegible]

**TABEL 4.4**

**LAMA BEKERJA**

Lama	Jumlah	Prosentase
< 1 tahun	13	24%
1-3 tahun	17	32%
> 3 tahun	24	44%
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui tentang lama bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Baitul Maal Wat Tamwil* Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro, yang diambil sebagai responden sebagian besar bekerja selama  $< 1$  tahun sebanyak 13 orang atau 24%, 1-3 tahun sebanyak 17 orang atau 32% dan  $> 3$  tahun sebanyak 24 orang atau 44%.

## 2. Hasil Prosentase Jawaban Responden

Berikut ini hasil persentase jawaban responden dari penyebaran angket yang dilakukan oleh peneliti di KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro mulai dari pernyataan X1.1 sampai Y2.3

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden X1.1**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	50%
Setuju	27	50%
Total	54	100%

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari total responden yang menjawab sangat setuju dari pertanyaan “Saya Percaya bahwa tiada Tuhan selain Allah SWT” sebanyak 50% sedangkan sisanya setuju 50%. ini berarti menunjukkan bahwa responden semuanya kadar keimanannya tinggi.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden X1.2**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	32	59
Setuju	22	41
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.6 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “Saya Percaya bahwa ada malaikat disekeliling saya” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 59% dan sisanya menjawab setuju 41%.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden X1.3**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	54
Setuju	25	46
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.7 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “Saya sudah mengikrarkan dua kalimat Syahadat” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 54% dan sisanya menjawab setuju 46%.







Total	54	100
-------	----	-----

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.14 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “saya kerja dan memperoleh ilmu” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 42,6% dan yang menjawab setuju 44,4%, dan sisanya 13,0% menjawab netral.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Jawaban Responden X4.1**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	32	59,2
Setuju	22	40,8
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.15 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 59,2% dan yang menjawab setuju 40,8%.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Jawaban Responden X4.2**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	30	55,5
Setuju	22	40,7
Netral	2	3,8
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.16 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “saya puas karena pimpinan selalu menegur saya ketika melakukan kesalahan”



responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 55,5% dan yang menjawab setuju 40,7%, dan sisanya 3,8% menjawab netral.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Jawaban Responden X4.3**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	35	64,9
Setuju	19	35,1
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.17 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “saya merasa puas dengan fasilitas yang memadai sehingga saya dapat bekerja dengan baik” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 64,9% dan yang menjawab setuju 35,1%.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Jawaban Responden X5.1**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	30	55,6
Setuju	21	38,9
Netral	3	5,5
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.18 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 55,6% dan yang menjawab setuju 38,9%, dan sisanya 5,5% menjawab netral.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Jawaban Responden X5.2**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	30	55,6
Setuju	23	42,5
Netral	1	1,9
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.19 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “saya merasa terlindungi oleh adanya jaminan kesehatan dan jaminan keamanan dalam bekerja di KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 55,6% dan yang menjawab setuju 42,5%, dan sisanya 1,9% menjawab netral.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Jawaban Responden Y1.1**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	42,5
Setuju	31	57,5
Total	54	100

Sumber : *Data Primer diolah, 2019*

Tabel 4.20 menjelaskan uraian jawaban dari pertanyaan “Tanggung jawab yang diberikan seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja” responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 42,5% dan yang menjawab setuju 57,5%,





PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). PLS merupakan alat andal untuk menguji model prediksi karena memiliki keunggulan dibanding LISREL, AMOS, dan OLS, yaitu tidak berdasarkan pada berbasis asumsi, dapat digunakan pada data yang mengalami “penyakit” asumsi klasik (seperti data tidak berdistribusi normal, masalah multikolieniritas dan masalah autokorelasi), dapat pula digunakan untuk ukuran sampel kecil, dan dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif.<sup>3</sup>

<sup>3</sup>Willy Abdillah dan Jogyanto Hartono, *Partial Least Square (PLS)- Alternatif Structural Wquation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis*, (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2015), 164.













7	Kinerja Karyawan (Y2)	0.788	> 0,50	Valid
---	-----------------------	-------	--------	-------

Sumber : *data diolah, 2019*

Tabel 5.31 di atas menjelaskan bahwa seluruh variabel nilai AVE di atas 0,50. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa seluruh variabel lolos uji validitas diskriminan.

### 3. HASIL UJI RELIABILITAS

Selain uji validitas PLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

*Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya suatu konstruk. Namun *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

*Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Namun, sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel, sebaliknya belum tentu valid.

Berikut ini hasil adalah hasil dari uji reliabilitas menggunakan PLS :









Hasil dari memilih *path coefficients* (*Mean*, *STDEV*, *T-Values*) akan didapatkan nilai-nilai *inner loadings* dan *t-values* untuk menilai signifikansi model prediksi, seperti tabel 5.34 berikut ini

Tabel 5.34

**Hasil *Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values)**

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics</i>	Keterangan
X1 → Y1	0.320	-0.364	0.160	2,007	Positif dan signifikan
X1 → Y2	0.887	-0.916	0.217	4.094	Positif dan signifikan
X2 → Y1	0.351	-0.341	0.114	3.087	Positif dan signifikan
X2 → Y2	0.612	0.623	0.185	3.301	Positif dan signifikan
X3 → Y1	0.158	-0.156	0.059	2,677	Positif dan signifikan
X3 → Y2	0,025	0,036	0,059	0,420	Negatif tidak signifikan
X4 → Y1	0,348	0,344	0,123	2,838	Positif dan signifikan
X4 → Y2	0,082	0,056	0,168	0,487	Negatif tidak signifikan
X5 → Y1	0,017	0,061	0,191	0,090	Negatif tidak signifikan
X5 → Y2	0,079	-0.051	0,159	0,049	Negatif tidak signifikan
Y1 → Y2	0,495	-0,432	0,273	1,990	Positif signifikan

Sumber : *data diolah*, 2019

Tabel di atas untuk mengukur keterdukungan hipotesis. Untuk analisis *pertama*, bisa dilihat pada kolom *original sample* (O), dan analisis *kedua*, bisa dilihat pada kolom *t-statistics*. Menurut Hartono dalam Willy Abdillah dan





Hubungan antara X2 (Kepemimpinan) dengan Y2 (Kinerja), jika dilihat dari nilai pada kolom *sample original* adalah 0,612 maka arah hubungannya adalah positif. Namun, jika dilihat dari nilai pada kolom *t-Statistics* sebesar  $3,301 \geq 1,96$ , maka arah hubungannya adalah signifikan. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang mengatakan “*ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro*” diterima.

Hubungan antara X3 (etos kerja) dengan Y1 (Motivasi), jika dilihat dari nilai pada kolom *sample original* adalah 0,158 maka arah hubungannya adalah positif. Namun, jika dilihat dari nilai pada kolom *t-Statistics* sebesar  $2,677 \geq 1,96$ , maka arah hubungannya adalah signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang mengatakan “*ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro*” diterima.

#### h. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja







## PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Religiusitas* Terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro

Menurut hasil analisa data di atas, *religiusitas* seseorang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan















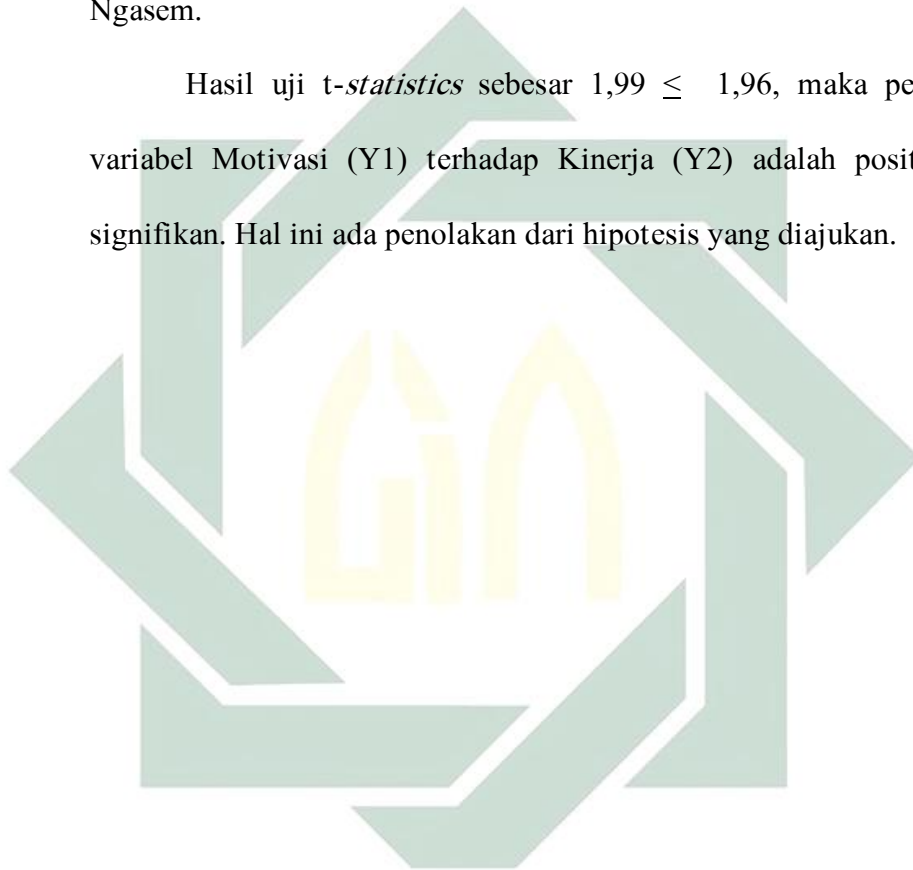






Hasil uji *sample original* adalah 0,0495 maka pengaruh variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2) adalah positif artinya ada pengaruh dengan adanya Motivasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja untuk karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem.

Hasil uji *t-statistics* sebesar  $1,99 \leq 1,96$ , maka pengaruh variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja (Y2) adalah positif dan signifikan. Hal ini ada penolakan dari hipotesis yang diajukan.





5. Secara parsial variabel Etos Kerja ada pengaruh yang terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha5) terbukti.
6. Secara parsial variabel Etos Kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro tapi tidak signifikan. Dengan demikian Hipoteses (Ha6) tidak terbukti
7. Secara parsial variabel kepuasan ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha7) terbukti.
8. Secara parsial variabel Kepuasan tidak ada pengaruh signifikan terhadap *kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro*. Dengan demikian hipotesis (Ha8) tidak terbukti.
9. Secara parsial variabel kompensasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha9) tidak terbukti.
10. Secara parsial variabel kompensasi“ tidak *ada pengaruh yang signifikan* terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha10) tidak terbukti.
11. Secara parsial variabel motivasi Ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro. Dengan demikian hipotesis (Ha11) terbukti.

## B. SARAN-SARAN

Dari hasil penelitian di atas maka saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya supaya mencari variabel lain yang mempunyai kaitan dengan variabel dependen dan intervening sebelum diuji. Kemudian sebaiknya menggunakan teori yang kuat. Dan ditambah lagi referensinya.
2. Untuk KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem supaya meningkatkan kompensasi kepada karyawan supaya kinerja semakin meningkat, kemudian tetap pertahankan sikap *Religiusitas* agar karyawan semakin termotivasi dan kinerja juga semakin meningkat.





- Fatmah, *Religiusitas Motive dan Economic Motive dalam proses Pengambilan Keputusan*, Disertasi : Universitas Airlangga Surabaya, 200.
- Gibson L James, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, *Organization Behavior, Structure and Proses*. Texas : Business publication inc, 1985.
- Gary Dessler, *Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia* Jakarta : PT Prenhallind, 1997.
- Ghozali, Imam dan Hengky latan. *Partial Least Square "Konsep, Metode dan Aplikasi" menggunakan Program WarpPLS. 2.0*. Semarang : Badan Penerbit Undip, 2012.
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE UGM Edisi kedua, 2010
- Hasan Ridwan Ahmad, *Manajemen Baitul Maal wat Tamwil*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2013.
- Hasibuan H. Malayu, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara , 2007
- Hiskia Ahmad, , *Elektrokimia dan Kinetika Kimia*. Bandung : PT. Citra Aditya, 2001
- \_\_\_\_\_, *Elektrokimia dan Kinetika Kimia*. Bandung : PT. Citra Aditya, 2001
- Husain Abdullah Abdul at-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan tujuan*, Yogyakarta : Magistara Insania, 2004
- Husnan, Suad, Enny Pudjiastuti, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Edisi Keempat*, Yogyakarta : UPP AMP YKN, 2004.
- Kaye, J., & Raghavan, S. K, *Spirituality in Disability and Illness : The Psychology of Religion and Coping. Theory, Research, Practice*. New York : Guilford, 2000.
- Krech David & Richard S. Crusthfield, *Theory and Problem of Social Psychology*, New york : Mc Grow Hill Book Company, Inc. 1986
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk bisnsi dan ekonomi*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2001
- Mangunwijaya, YB, *Romo Rahadi*. Jakarta : Pustaka Jaya, 1986.

- Ghifari M. Sholeh, "Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening atas Penerapan PMA. 46 tahun 2014 studi pada Kantor Urusan Agama di Provinsi Lampung", Tesis-----  
-Universitas Lampung, 2017.
- Ghozali Imam *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Mardalis, *Metode Penelitian* Jakarta, Bumi Aksara, 1995
- Nashori Fuad & Rachmy Diana Mucharom, *Mengembangkan Kreatifitas dalam prespektif Psikologi Islami*, Yogyakarta : Menara Kudus, 2002.
- \_\_\_\_\_, *mengembangkan Kreatifitas dalam prespektif Psikologi Islami*, Yogyakarta : Menara Kudus, 2002.
- Nazir, *Metode Penelitian* Cet.9. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2014.
- Ridwan, Ahmad Hasan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2013.
- Ridwan. Muhammad, *Sistem dan Prosedur pendirian BMT (Baitul Maal Wat tamwil)* Yogyakarta : Citra Media, 2006.
- Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta : lentera agung, 2015
- Ryosas Rasyid Muhammad, *Makna Pemerintahan Tinjauan dari segi etika dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Yarsif wampone, cet ke 3, 1997.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil Cetakan Kedua*. Jakarta, UII Press, 2005.
- S Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI hal 134*, Jakarta : Rineka Apta, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI hal 134*, Jakarta : Rineka Apta, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Jakarta : Alfabeta, 2006
- Suhardi dan Purwanto, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta : Salemba Empat, 2006.



**Kuesioner Penelitian**

**Pengaruh *Religiuisitas*, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening**

**(Studi KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)**

Pengelola / Karyawan / Santri KSPPS BMT NU Ngasem Bojonegoro

Kami mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya angkatan 2017 Program Studi Magister Ekonomi Syariah, dalam rangka penyelesaian tugas akhir kuliah / Tesis, kami ingin meminta bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk membantu kami dalam mengisi kuesioner ini, agar kami dapat menyelesaikan Tesis kami dengan judul **“Pengaruh *Religiuisitas*, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)”**. Atas kesediaan waktunya kami ucapkan terima kasih.

Nama Peneliti : Mukhamad Roni (F12417329)

## Petunjuk Pengisian

## Bagian I

Pernyataan pada bagian I merupakan pernyataan yang berhubungan dengan identitas responden. Berilah tanda silang (x) pada salah satu kolom yang tersedia dari setiap pernyataan.

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. : \_\_\_\_\_
2. Nama : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin : a). Laki – Laki                      b). Perempuan



### 1. Aspek Religiusitas ( X<sub>1</sub> )

## 2. Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

[illegible]









### Lampiran 3

### HASIL ANALISIS *CALCULATE* DAN TIDAK ADA ESTIMASI

### *Outer Loading*

Variabel	Religiisitas (X1)	Kepemimpinan ( $\bar{X}_2$ )	Etos Kerja (X3)	Kepuasan (X4)	Kompensasi (X5)	Motivasi (Y1)	Kinerja (Y2)
X1.1	0,723	0	0	0	0	0	0
X1.2	0,891	0	0	0	0	0	0
X1.3	0,934	0	0	0	0	0	0
X1.4	0,910	0	0	0	0	0	0
X1.5	0,905	0	0	0	0	0	0
X1.6	0,860	0	0	0	0	0	0
X2.1	0	0,829	0	0	0	0	0
X2.2	0	0,878	0	0	0	0	0
X3.1	0	0	0,736	0	0	0	0
X3.2	0	0	0,911	0	0	0	0
X4.1	0	0	0	0,611	0	0	0
X4.2	0	0	0	0,706	0	0	0
X4.3	0	0	0	0,893	0	0	0
X5.1	0	0	0	0	0,915	0	0
X5.2	0	0	0	0	0,939	0	0



### Uji R Square

No	Variabel	R Square	Standar	Keoutusan
1	Religiusitas (X1)	0	$\leq 0$	<i>Predictive Relevance</i>
2	Kepemimpinan (X2)	0	$\leq 0$	<i>Predictive Relevance</i>
3	Etos Kerja (X3)	0	$\leq 0$	<i>Predictive Relevance</i>
4	Kepuasan Kerja (X4)	0	$\leq 0$	<i>Predictive Relevance</i>
5	Kompensasi (X5)	0	$\leq 0$	<i>Predictive Relevance</i>
6	Motivasi (Y1)	0.892	$\geq 0$	<i>Predictive Relevance</i>
7	Kinerja Karyawan (Y2)	0.843	$\geq 0$	<i>Predictive Relevance</i>

*Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)*

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics</i>	Keterangan
X1 → Y1	0.320	-0.364	0.160	2,007	Positif dan signifikan
X1 → Y2	0.887	-0.916	0.217	4.094	Positif dan signifikan
X2 → Y1	0.351	-0.341	0.114	3.087	Positif dan signifikan
X2 → Y2	0.612	0.623	0.185	3.301	Positif dan signifikan
X3 → Y1	0.158	-0.156	0.059	2,677	Positif dan signifikan

